

Принято
на общем собрании
МБДОУ д/с с.Куймань

протокол № 6
от « 25 » августа 2015 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ д/с с.Куймань

_____ Е.А.Большагина

Протокол № 4
« 26 » августа

Утверждено:
заведующим МБДОУ д/с с.Куймань

_____ Н.В.Дворникова
приказ № 79 от « 04 » сентября 2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД СЕЛА КУЙМАНЬ ЛЕБЕДЯНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение (далее – Положение) разработано на основе Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273 –ФЗ, Трудового кодекса РФ, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, постановления администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. №755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», постановления администрации Лебедянского муниципального района от 28.01.2015г. №71 «О внесении изменений в постановление администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. №755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений».

2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад села Куймань Лебедянского муниципального района Липецкой области (далее по тексту – Учреждение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Учреждения, финансируемых из бюджета Лебедянского муниципального района Липецкой области в образовании.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. В соответствии с Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 N 273 –ФЗ" порядок и размеры заработной платы, премии стимулирующего и компенсационного характера, премирования, материального стимулирования работников образовательное Учреждение определяет самостоятельно, в том числе надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера к должностным окладам.

Установление стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений находится в прямой зависимости от результативности и качества их труда и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- должностных окладов, бюджетных Учреждений образования, регулируемых Положением «Об оплате труда работников районных бюджетных учреждений», утвержденным решением Лебедянского районного Совета депутатов № 269 от 16.09.2011 г с изменениями и дополнениями;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам районных учреждений образования, утвержденных постановлением главы администрации Лебедянского муниципального района от 30.10.2008г. №892 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования»; от 06.04.2015 года № 406 «О внесении изменений в постановление главы администрации Лебедянского муниципального района от 30.10.2008г. №892 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования, постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. №755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах

руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 28.01.2015г. №71 «О внесении изменений в постановление администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. №755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»;

- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.

1.6. Базовая часть фонда оплаты состоит из должностных окладов и компенсационных выплат и обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

1.7. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения.

1.8. Учреждение в пределах, имеющихся у них средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с нормативно – правовыми актами по охране труда.

1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни (или другим причинам) педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов,

установленное по занимаемой должности

2. Компенсационные выплаты

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам без учета других повышений, надбавок и доплат.

2.2. В Учреждении, при наличии соответствующих условий труда, устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

2.2.1. При совмещении профессий (должностей) (в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.2. При расширении зон обслуживания (в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.3. При увеличении объема работы (в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.4. При сверхурочной работе (в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.5. При работе в ночное время (в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.6. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Руководитель Учреждения принимает меры по аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, по результатам проведения аттестации назначает оплату за вредные условия труда.

2.4. Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом по учреждению и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. В целях поощрения работников в Учреждении применяются стимулирующие выплаты.

3.2. Размеры стимулирующих выплат определяются личным трудовым вкладом работника Учреждения с учетом конечных результатов его работы, которая оценивается с помощью бальной системы. Так же за счет стимулирующего фонда может выплачиваться премия по результатам работы за месяц, квартал, год. Премия выплачивается за фактически отработанное время в % отношении к окладу с учетом надбавок компенсационного характера.

Комплексным механизмом оценки качества и результативности работы педагогических работников является сочетание:

- мониторинга профессиональной деятельности;
- оценки их деятельности профессиональным сообществом;
- оценки их деятельности родительской общественностью;
- самооценки работника.

3.3. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера в своей деятельности руководствуется Положением «О комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения».

3.4. Размеры стимулирующих выплат определяются на основании настоящего Положения в порядке, установленном Учреждением (с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, с участием общественных структур учреждения, например, управляющего совета ОУ) по согласованию с представительным органом работников Учреждения, в пределах средств, направленных на оплату труда, и оформляются приказом руководителя учреждения. (Выплаты стимулирующего характера назначаются соответствующей комиссией Учреждения два раза в год).

3.5. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.5.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ.

3.5.2. ежемесячные выплаты за интенсивность труда:

- для технического персонала до 70%;
- молодым специалистам (педагогические работники (кроме руководителей), работающие в образовательных учреждениях района в течение пяти лет после окончания учреждений высшего, среднего профессионального образования) – до 30% должностного оклада (ставки) пропорционально учебной нагрузке или объему работы по штатной должности без ограничения по возрасту;

- за руководство районными методическими объединениями – 10% ставки;

- за обслуживание Web-сайта ОУ — 25% должностного оклада;

- за иную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (в том числе:

- выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства учреждения – 10%,

- руководство профсоюзным комитетом – 10%;

3.5.3. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда и качество выполняемых работ выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных формализованных показателей и критериев определения

достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех работников учреждения. (Приложение № 1).

Количество показателей и критериев эффективности работы и их оценка в денежном выражении может быть различной для разных категорий работников.

4. Выплаты за почетные звания "Заслуженный", "Народный", ученую степень кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю.

4.1. Ежемесячные выплаты работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный» - 25% должностного оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат (далее оклада).

4.2. Ежемесячные выплаты работникам, имеющим ученую степень доктора наук, почетное звание «Народный» - до 50% должностного оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат (далее оклада).

При наличии у работника нескольких почетных званий и ученой степени выплата устанавливается по наивысшему.

При наличии у работника иных почетных званий надбавка устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.:

- Грамота Министерства образования и науки РФ – 10% должностного оклада;

- Почетное звание «Почетный работник общего образования РФ» - 15 % должностного оклада;

- премия им. К. Москаленко – 10% должностного оклада;

- премия Горской - 10% должностного оклада,

- победителям регионального этапа конкурса «Воспитатель года - 20 % должностного оклада % на один год;

- победителям муниципального этапа конкурса «Воспитатель года - 15 % должностного оклада % на один год;

- лауреатам муниципального конкурса «Воспитатель года» - 10% должностного оклада на один год.

4.4. Стимулирующие выплаты вновь назначенным педагогическим работникам до 50% от должностного оклада до следующего заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.5. Размер стимулирующих выплат уменьшается на период, утверждённый комиссией:

- за нарушение исполнительской дисциплины - до 15% должностного оклада;

- за наличие дисциплинарных взысканий в истекшем квартале:

- в виде замечания - до 25 % должностного оклада;
- в виде выговора - до 50 % должностного оклада.

4.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время в данном периоде.

5. Премииальные выплаты по итогам работы.

5.1. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, год в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом всех надбавок и доплат. Так же может быть выплачена разовая премия работнику в % отношении к окладу с учетом надбавок компенсационного характера или в абсолютной величине. Годовой объем премии работникам не ограничен.

5.1.1. При определении размеров премии учитывается:

- результативная реализация инновационных программ, технологий, методик в учебной, воспитательной, оздоровительной работе с детьми;
- качественная подготовка и проведение особо значимых мероприятий (подготовка победителей и призеров олимпиад, подготовка учреждения (кабинетов или групповых помещений) к новому учебному году, результативное участие в конкурсах и соревнованиях разного уровня, проведение массовых мероприятий и др.);
- разработка и реализация авторских программ;
- укрепление материально-технической базы, сохранность имущества;
- качественное оформление рекреаций, помещений Учреждения, прилегающей территории;
- за большой личный вклад в осуществление уставных задач Учреждения.

5.3. Разовые премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом всех надбавок и доплат или в абсолютных величинах по следующим показателям:

- к юбилейным датам со дня рождения (50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и т.д.);
- в связи с уходом на пенсию;
- в связи с профессиональным праздником (День дошкольного работника);
- в связи с праздниками 8 Марта и День Защитника Отечества;
- при награждении грамотой (районной, областной, федеральной).

5.4. Непременным условием премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя Учреждения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- не нарушение педагогической этики;
- отсутствие обоснованных жалоб, связанных с деятельностью работника.

5.5. Установление условий премирования по итогам работы, не связанных с результативностью работы, не допускается.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются пропорционально отработанному времени в течение учетного периода.

5.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время в данном периоде.

4. Иные выплаты.

4.1. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников в целях социальной поддержки может оказать работникам материальную помощь в следующих случаях:

- в целях социальной поддержки на оздоровление работника Учреждения;
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- при рождении ребенка;
- в случае смерти близкого родственника: мужа (жены), матери (отца), ребенка;
- свадьба работника.

4.2. Размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения с учетом предложений выборного профсоюзного органа работников Учреждения.

4.3. Выплата материальной помощи производится за счет средств экономии фонда заработной платы работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем.

5.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

5.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.6. Особенности труда педагогических работников Учреждения.

5.6.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из конкретного объема педагогической работы.

5.6.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

6. Заключительная часть.

6.1. Изменения и дополнения к настоящему положению готовятся комиссией, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Заведующий МБДОУ д/с с.Куймань

Н.В.Дворникова

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ д/с с.Куймань

Е.А.Большагина